Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 307 del 16 dicembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Venerdì, 16 dicembre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO-LIBRERIA DELLO STATO-PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. **1491.**

Norme sul trattamento economico e normativo nelle festività nazionali ed infrasettimanali ai lavoratori dipendenti da imprese esercenti laboratori di pasticceria, alberghi diurni, stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. **1492.**

Norme sul conglobamento e sul riassetto zonale delle retribuzioni degli operai dipendenti dalle imprese che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini, prodotti con qualsiasi materia prima.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. **1493.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese delle provincie di Milano, Cremona e Parma che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini, prodotti con qualsiasi materia prima.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. **1494.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai e degli apprendisti dipendenti dalle imprese per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria, prevalentemente in oro e platino.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. **1495.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese delle provincie di Novara, Cuneo, Cremona e del comune di Voghera, che eseguono la lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. **1491**.

Norme sul trattamento economico e normativo nelle festività nazionali ed infrasettimanali ai lavoratori dipendenti da imprese esercenti laboratori di pasticceria, alberghi diurni, stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 15 maggio 1959 per l'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, stipulato tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi e il Sindacato Nazionale Lavoratori Alberghi, Pubblici Esercizi e Termali, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Unione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi e la Federazione Nazionale dei Lavoratori d'Albergo e Mensa e Pubblici Esercizi, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visti l'articolo 29 del contratto nazionale normativo di lavoro 15 maggio 1959 per i dipendenti da caffè, bar, birrerie, gelaterie, pasticcerie, sale da ballo e l'articolo 30 del contratto nazionale normativo di lavoro 15 maggio 1959 per i dipendenti da ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina, allegati al predetto accordo;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 39 del 29 febbraio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo nazionale 15 maggio 1959, relativo all'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, delle disposizioni indicate nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti da imprese esercenti laboratori di pasticceria, alberghi diurni, stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 2 *dicembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 132, *foglio n.* 14. — VILLA

ACCORDO NAZIONALE DEL 15 MAGGIO 1959 PER L'ESTENSIONE DEL TRATTAMENTO DELLE FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI AL PERSONALE DIPENDENTE DA LABORATORI DI PASTICCERIA, DA ALBERGHI DIURNI, DA STABILIMENTI BALNEARI, MARINI, FLUVIALI, LACUALI E PISCINALI

Il giorno 15 maggio 1959 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale alla presenza del Ministro on. *Zaccagnini Benigno* assistito dal Direttore Generale dei Rapporti di lavoro comm. dott. *Rosario Purpura* e dal dott. *Vincenzo Licata,*

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) rappresentata dal suo Presidente dott. *Antonio Prantera* e dai signori: *Preti Giovanni, Conti Moretti Alberto, Franceschi Romeo, Miele Francesco, Pinti Gino Vernaccini Massimo,* assistiti dal dott. *Alfredo Vecchio* Segretario Generale della F.I.P.E. e dal sig. *Cortesi Ernesto,*

e

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ALBERGHI, PUBBLICI ESERCIZI E TERMALI, rappresentato dal suo Segretario Nazionale cav. *Alberto Grossi,* assistito dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI (F.I.S.A.S.C.A. - C.I.S.L.), rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario Nazionale Sindacale avv. prof. *Sebastiano Ferlito,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario confederale dott. *Paolo Cavezzali,* assistito dal funzionario dell'Ufficio Tecnico sindacale ragioniere *Nando De Camillis,*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.) rappresentata dai Segretari Nazionali signori *Giovanni Peracchi* e *Franco Fossa, Zanella Adolfo,* e dai signori *Giuseppe Orione, Salvatore Centineo, Sonilio Parisini* con l'assistenza della C.G.I.L., rappresentata dal dott. *Eugenio Giambarba,*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (U.I.L.A.M.) rappresentata dal Segretario Nazionale *Attilio Carroni,* dai Consegretari *Americo Sbraga* e *Giovanni Core* e dai signori *Augusto Conte, Michele Verdino, Giuseppe Arcaini, Salvatore Di Fiore, Luigi Tagli, Gennaro Verni, Carmine Boiano e Paolo Leoni,* assistiti dal prof. *Giovanni Gatti* della UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI ED AFFINI (U.I.D.A.C.A.) e dal sig. *Sergio Cesare* della UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.).

Il giorno 15 maggio 1959 presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, alla presenza del Ministro On. *Zaccagnini Benigno,* assistito dal Direttore Generale dei Rapporti di Lavoro comm. dott. *Rosario Purpura* e dal dott. *Vincenzo Licata,*

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) rappresentata dal suo Presidente dott. *Antonio Prantera* e dai signori: *Preti Giovanni, Conti Moretti Alberto, Franceschi Romeo, Miele Francesco, Pini Gino, Vernaccini Massimo,* assistiti dal dott. *Alfredo Vecchio* Segretario Generale della F.I.P.E. e dal sig. *Cortesi Ernesto,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DEI LAVORATORI D'ALBERGO E MENSA E PUBBLICI ESERCIZI (A.M.P.E. - C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal Segretario Nazionale *Vito Giustolisi* e dai signori *Pasquale Zilli, Lina Lauriucci* e *Giuseppe Michelini,* assistiti dal dott. *Orfeo Sellani,* Segretario confederale della C.I.S.N.A.L., e da *Verledo Guidi* e *Mario Masuello* dell'Ufficio Sindacale confederale, si conviene:

Art. 1.

La disciplina del trattamento economico di cui all'art. 29 del C. N. Caffè Bar e all'art. 30 del C. N. Ristoranti - allegati - per le festività nazionali ed infrasettimanali ivi elencate viene estesa a tutto il personale impiegatizio e non impiegatizio dipendente dalle aziende rientranti nella competenza dei seguenti contratti nazionali di lavoro;

a) del 22 luglio 1933 per gli addetti ai laboratori di pasticceria;

b) del 25 luglio 1939 per i dipendenti dagli alberghi diurni;

c) dell'8 luglio 1938 per i dipendenti da stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscine.

Art. 2.

In relazione a quanto stabilito dal precedente articolo 1, la disciplina per le ricorrenze festive previste dai contratti nazionali di lavoro elencati nello stesso articolo deve intendersi sostituita, tenendo conto dei rispettivi sistemi di retribuzione contrattuale, da quella degli articoli 29 del C. N. Caffè Bar e 30 del C. N. Ristoranti.

Art. 3.

Il presente accordo ha vigore a partire dal 15 maggio 1959 ed avrà la durata di due anni.

Si intenderà rinnovato per un altro anno ove non ne sia data disdetta almeno tre mesi prima della scadenza, e così di anno in anno.

ALLEGATO 1

CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DI LAVORO 15 MAGGIO 1959 PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BAR, BIRRERIE, GELATERIE, PASTICCERIE, SALE DA BALLO

RICORRENZE FESTIVE

Art. 29.

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui ai successivi comma del presente articolo, a far tempo dal 15 maggio 1959, sono le seguenti:

Festività infrasettimanali

Capodanno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
S. Giuseppe (19 marzo);
Lunedì di Pasqua (mobile);
Ascensione (mobile);
Corpus Domini (mobile);
SS Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
Patrono della città.

Festività nazionali

Anniversario della liberazione (25 aprile);
Festa del Lavoro (1° maggio);
Festa della Repubblica (2 giugno);
Giorno dell'Unità nazionale (4 novembre).

In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende pubblici esercizi il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività, nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni al personale impiegatizio e non impiegatizio retribuito mensilmente, a quindicina o a settimana in misura determinata e continuativa.

Al personale predetto, chiamato a prestare servizio nelle giornate di festività sopra elencate, sarà corrisposto, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza).

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività suindicate, percepirà dal datore di lavoro un compenso pari a una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza) dell'interno di pari categoria.

Qualora il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle giornate di festività elencate nel presente articolo, percepirà, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato a norma del presente contratto, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza) dell'interno di pari categoria.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività su elencate per riposo settimanale, dovrà essere corrisposto, oltre alle normali spettanze, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza). Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio tale compenso sarà calcolato sulla base della retribuzione tabellare globale dell'interno di pari categoria.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate in uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalle retribuzioni per provvedimenti disciplinari.

ALLEGATO 2

CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DI LAVORO 15 MAGGIO 1959 PER I DIPENDENTI DA RISTORANTI TRATTORIE, PICCOLE PENSIONI, LOCANDE, PICCOLE TRATTORIE E OSTERIE CON CUCINA

RICORRENZE FESTIVE

Art. 30.

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui ai successivi comma del presente articolo, a far tempo dal 15 maggio 1959, sono le seguenti:

Festività nazionali

25 aprile: Anniversario della liberazione;
1° maggio: Festa del lavoro;
2 giugno: Festa della Repubblica;
4 novembre: Giorno dell'Unità Nazionale.

Festività infrasettimanali

1° gennaio: Capodanno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
mobile: Lunedì di Pasqua;
mobile: Ascensione;
mobile: Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione;
1° novembre: Ognissanti;
8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: Natale;
26 dicembre: S. Stefano;
Patrono della città.

In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende pubblici esercizi il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività, nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni al personale impiegatizio e non impiegatizio retribuito mensilmente, a quindicina o a settimana in misura determinata e continuativa.

Al personale predetto, chiamato a prestare servizio nelle giornate di festività sopra elencate, sarà corrisposto, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza, valore del vitto).

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività suindicate percepirà dal datore di lavoro un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza, valore del vitto) dell'interno di pari categoria.

Qualora il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle giornate di festività elencate nel presente articolo, percepirà, oltre alla normale retribuzione per il lavoro effettivamente prestato a norma del presente contratto, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza, valore del vitto) dell'interno di pari categoria.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività su elencate per riposo settimanale, dovrà essere corrisposto oltre alle normali spettanze, un compenso pari ad una giornata di retribuzione tabellare (stipendio o salario, indennità di contingenza, valore del vitto). Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio tale compenso sarà calcolato sulla base della retribuzione tabellare globale dell'interno di pari categoria.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopraelencate in uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Visti l'accordo e gli allegati 1 e 2 che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. 1492.

Norme sul conglobamento e sul riassetto zonale delle retribuzioni degli operai dipendenti dalle imprese che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini, prodotti con qualsiasi materia prima.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo interconfederale 17 febbraio 1955 per l'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento delle retribuzioni ed il riassetto zonale agli operai dipendenti dalle aziende industriali che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Legno, Artistiche e Varie, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento della Unione Italiana del Lavoro - Legno; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale del Legno ed Affini;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 79 del 4 maggio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo interconfederale 17 febbraio 1955 per l'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento delle retribuzioni ed il riassetto zonale agli operai dipendenti dalle aziende industriali che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo interconfederale anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 2 dicembre 1960
Atti del Governo, registro n. 132, *foglio n.* 11. — VILLA

ACCORDO INTERCONFEDERALE 17 FEBBRAIO 1955

PER L'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI ED IL RIASSETTO ZONALE AGLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI CHE PREVALENTEMENTE FABBRICANO BIGIOTTERIA FALSA, ARTICOLI RICORDO ED AFFINI PRODOTTI CON QUALSIASI MATERIA PRIMA

Addì 17 *febbraio* 1955 *in Roma,*

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal vice segretario generale avv. *Rosario Toscani,* assistito dal dott. *Mario Binaghi,*

con l'intervento di una delegazione di industriali del settore fabbricanti prevalentemente bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dall'on. *Giulio Pastore,* segretario generale, dal segretario generale aggiunto dott. *Bruno Storti,* assistiti dal prof. *Salvatore Papa,*

con l'intervento della F.U.L.L.A.V., rappresentata dal suo segretario generale *Paolo Bellandi,*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dai suoi segretari dott. *Italo Viglianesi* e *Raffaele Vanni* assistiti dal sig. *Sergio Cesare,*

con l'intervento della U.I.L.-Legno rappresentata dal segretario nazionale dott. *Giordano Gattamorta* assistito dal rag. *Giuliano Sommi;*

Addì 17 *febbraio* 1955 *in Roma,*

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal vice segretario generale avv. *Rosario Toscani,* assistito dal dott. *Mario Binaghi,*

con l'intervento di una delegazione di industriali del settore fabbricanti prevalentemente bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal segretario generale dottor *Giuseppe Landi,* assistito dal sig. *Enrico Bruni,* con l'intervento della Federazione Nazionale del Legno ed Affini, rappresentata dal segretario sig. *Pellegrino Maggi,* assistito dal sig. *Stefano Schiavi;*

ai fini dell'applicazione dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento delle retribuzioni ed il riassetto zonale agli operai dipendenti dalle aziende industriali che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima,

considerato che nel settore, allo stato, la parte salariale è disciplinata dalle Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori,

le parti concordano di invitare le Associazioni territoriali aderenti alle Confederazioni stipulanti — che non vi abbiano provveduto — ad incontrarsi entro il più breve termine possibile per i seguenti adempimenti:

1. — Nelle provincie nelle quali l'industria in questione risultava, prima dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, consensualmente incasellata ai fini retributivi nei gruppi merceologici interconfederali *A, B, C,* trovano automatica applicazione i rispettivi minimi di cui alle tabelle allegate all'accordo interconfederale 28 luglio 1954. Le Associazioni territoriali provvederanno comunque a redigere verbale di accertamento di detti incasellamenti;

2. — Nelle provincie nelle quali erano in atto, prima dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, accordi che avevano stabiliti i minimi di paga base differenti da quelli interconfederali, le Associazioni territoriali interessate si incontreranno per l'accertamento della preesistente situazione contrattuale salariale e la determinazione dei nuovi minimi conglobati ai sensi dell'art. 10 del precitato accordo interconfederale;

3. — In ambedue i casi sopra indicati, le Associazioni territoriali interessate trasmetteranno i relativi verbali alle rispettive Confederazioni;

4. — In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, la percentuale di cottimo, di cui all'art. 15 del contratto interprovinciale di lavoro 1° aprile 1952 è riproporzionata al 5,50 per cento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. 1493.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese delle provincie di Milano, Cremona e Parma che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini, prodotti con qualsiasi materia prima.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega al Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto interprovinciale di lavoro 27 marzo 1957, da valere per gli impiegati dipendenti dalle aziende industriali che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima, stipulato tra le Associazioni Industriali di Milano, Cremona e Parma, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori delle Costruzioni e Affini - Sindacato Unitario Lavorazioni Legno, Artistiche e Varie, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Federazione Nazionale Edili ed Affini, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra le Associazioni Industriali di Milano, Cremona e Parma, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 79 del 4 maggio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto interprovinciale di lavoro 27 marzo 1957, da valere per gli impiegati dipendenti dalle aziende industriali che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima, sono regolati, per le provincie di Milano, Cremona e Parma, da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto interprovinciale anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati dipendenti dalle imprese delle provincie sopraindicate, che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 2 *dicembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 132, *foglio n.* 10. — VILLA

CONTRATTO INTERPROVINCIALE DI LAVORO 27 MARZO 1957
DA VALERE PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI CHE PREVALENTEMENTE FABBRICANO BIGIOTTERIA FALSA, ARTICOLI RICORDO ED AFFINI PRODOTTI CON QUALSIASI MATERIA PRIMA

Milano, lì 27 marzo 1957

Tra

le ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI DI MILANO, CREMONA E PARMA, agli effetti del presente Contratto rappresentate dai signori: *Gasperini Bruno, Zanzola Luigi* e *Roncaglio* rag. *Luigi*

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la F.I.L.C.A. - FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLE COSTRUZIONI E AFFINI - Sindacato Unitario Lavorazioni Legno Artistiche e Varie, rappresentato, per delega dal Segretario Nazionale sig. *Paolo Bellandi,* dal cav. *Alberto Abbiati,* Segretario sindacale della Federazione stessa, assistito dai signori: *Maestri Angelo, Feccia Livio* ed *Alessandria Carlo*

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.) nella persona del dott. *Dionigi Coppo,* Segretario Confederale e del cav. *Alberto Abbiati;*

e la Fe.N.E.A. - U.I.L. - FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI E AFFINI - rappresentata dal suo Segretario Nazionale dott. *Giordano Gattamorta,* assistito dal sig. *Carlo Scalvini*

con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro nella persona del dott. *Raffaele Vanni;*

e la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal dott. *Eugenio Giambarba;*

Milano, lì 27 marzo 1957

Tra

le ASSOCIAZIONI INDUSTRIALI DI MILANO, CREMONA E PARMA, agli effetti del presente Contratto rappresentate dai signori: *Gasperini Bruno, Zanzola Luigi* e *Roncaglio* rag. *Luigi* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dottor *Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI LEGNO, SUGHERO, ARTISTICHE E VARIE, rappresentata, per delega del proprio Segretario Nazionale sig. *Italico Utimperghe,* dal comm. *Bruno Scheggi*
con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal Segretario Generale prof. *Giuseppe Landi,* assistito dal signor *Enrico Bruni*

è stato stipulato il presente contratto interprovinciale di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti dalle aziende industriali che prevalentemente fabbricano bigiotteria falsa, articoli ricordo ed affini prodotti con qualsiasi materia prima.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relative agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà prima dell'assunzione, fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 37, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì, le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non ta ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'azianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10 %. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e 3ª categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici amministrativi).

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B* - tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato e il diplomato di scuole medie superiori, in specialità tecniche inerenti all'industria nella quale esplica le mansioni impiegatizie, non può essere assegnato a categoria inferiore alla seconda.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad 1 anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora.

Giorni festivi agli effetti civili sono i seguenti:

a) Festività nazionali:

Anniversario della Liberazione: 25 aprile;
Festa del Lavoro: 1° maggio;
Proclamazione della Repubblica: 2 giugno;
Giorno Unità Nazionale: 4 novembre.

b) Giorni festivi a tutti gli effetti civili:

Capodanno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
S. Giuseppe: 19 marzo;
Lunedì di Pasqua: mobile;
Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;

Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre.

Qualora una o più festività di cui alle lettere *a*) e *b*) precedenti cadano di domenica od in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto (1/26 della retribuzione mensile), salve restando le eventuali migliori condizioni in atto.

Nel caso in cui la festività del S. Patrono coincida con uno dei giorni festivi di cui alle lettere *a*) e *b*) sarà sostituita con altro giorno da concordarsi aziendalmente.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazioni sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno . . . . . 25 %
lavoro notturno . . . . 30 %
lavoro in giorni festivi . . . . . . 40 %
lavoro straordinario notturno . . . . 50 %
lavoro straordinario festivo . . . . . 50 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare allo interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito — eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazioni agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*), *c*) del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*), *c*) del primo comma del seguente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda o gruppo di aziende (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, per ogni biennio e per dieci bienni consecutivi, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile.

Tale maggiorazione, nella misura del 5 % biennale, verrà conteggiata come segue:

— per l'anzianità maturata sino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato;

— per l'anzianità maturata dopo tale data, e fino al 30 maggio 1954, invece, la aliquota stessa è calcolata oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza dell'impiegato, anche sull'indennità di contingenza;

— per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1954, sullo stipendio unificato e sulla nuova indennità di contingenza.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici maturati dopo il 14 giugno 1952 devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, restando consolidati in cifra gli scatti maturati precedentemente al 14 giugno 1952, nonchè le seguenti quote globali di rivalutazione per ogni scatto maturato:

ETÀ	Prima categoria	Seconda categoria	Terza categoria *A*	Terza categoria *B*
Uomini				
Superiori ai 20 anni. .	468	390	338	312
Donne				
Superiori ai 20 anni. .	468	343	297	276

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Resta acquisito per gli impiegati attualmente in servizio il riconoscimento, agli effetti degli aumenti periodici, dell'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Lo stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito, dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13ª mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 Km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragioni di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità Sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni, fino a 18 anni compiuti;

giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego nel corso dell'anno all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di Organi Direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati provinciali e comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato in servizio di leva ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare; non presentandosi entro tale termine, sarà considerato dimissionario.

Per l'impiegato non in prova, il servizio militare di leva è computato come anzianità utile agli effetti della indennità di anzianità, sempreché l'impiegato non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui riprende il lavoro.

L'impiegato che si dimetta per rispondere alla chiamata di leva o al richiamo alle armi, ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con un minimo pari ad un mese di retribuzione; in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per il caso di richiamo il tempo passato sotto le armi dall'impiegato non in prova verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come se fosse maturato presso l'azienda.

Le norme di cui al presente articolo devono essere integrate da quelle portate dalle leggi vigenti in materia e, in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 10 giugno 1940, n. 653 e 3 maggio 1955, n. 370 ed eventuali successive modifiche.

Art. 30.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi allo impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dello impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, semprechè questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di I e II categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 32.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) sei mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*) intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

In caso di gravidanza e puerperio si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860 (sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri) e successive disposizioni.

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma.

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*), (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini siano stabiliti come segue: per l'impiegato che abbia superato il periodo d prova:

	Mesi di preavviso		
	Terza categoria	Seconda categoria	Prima categoria
Anni di servizio:			
fino a 5 anni non ompiuti. . .	1	1 ½	2
da 5 a 10 anni non compiuti. .	1 ½	2	3
oltre 10 anni	2	2 ½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia

sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al primo luglio 1937 manterrà ad personam l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al primo luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 35 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1956 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli ache se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali intuitu personae, per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1956 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiato tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli a in a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 38

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 37 del presente contratto:

a) 50% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno e fino a 5 anni compiuti;

b) 100% ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di azianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio e ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli articoli 36 e 37, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono

però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico, sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del D.L.L. 1° agosto 1945, n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, lo impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne, o dei delegati di Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale, sarà consegnata, a cura dell'azienda a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto interprovinciale di lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1957 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. 1494.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai e degli apprendisti dipendenti dalle imprese per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria, prevalentemente in oro e platino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 1949, per gli operai addetti alle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, stipulato tra la Federazione Nazionale Orafi, Gioiellieri, Argentieri, Orologiai ed Affini d'Italia e la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie, la Federazione Unitaria Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie; al quale ha aderito, in data 31 maggio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie;

Vista la classificazione degli operai, allegata al predetto contratto;

Visto l'accordo collettivo nazionale 18 novembre 1949, e relative tabelle, da valere per gli apprendisti dipendenti dalle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto; al quale ha aderito, in data 31 maggio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 79 del 4 maggio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 marzo 1949 e l'accordo collettivo nazionale 18 novembre 1949, relativi agli operai ed agli apprendisti dipendenti dalle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dal citato contratto 31 marzo 1949 ed allo stesso allegate, della classificazione degli operai indicata nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai e gli apprendisti dipendenti dalle imprese per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 2 dicembre 1960
Atti del Governo, registro n. 132, foglio n. 12. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 31 MARZO 1949

PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE AZIENDE O LABORATORI PER LA LAVORAZIONE DEGLI ARTICOLI DI OREFICERIA, GIOIELLERIA, BIGIOTTERIA PREVALENTEMENTE IN ORO E PLATINO

Addì, 31 marzo 1949, in Milano

Tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE ORAFI, GIOIELLIERI, ARGENTIERI, OROLOGIAI ED AFFINI D'ITALIA, nella persona del suo presidente sig. *Guindani Giuseppe*, rappresentato per delega dal sig. *Illario Luigi*, presidente nazionale della categoria orafi e gioiellieri, assistito dagli industriali signori: *Invernizzi Guido, Abate Michele, Beretta Luigi, Ongaro Luigi, Donnagemma Luigi, Pessina Dionigi, Socci Dante, Binaghi* dott. *Giampiero*, dal segretario dell'Associazione Orafa Lombarda sig. *Casnedi Edoardo Lorenzo*, dal sig. *Zanzola Luigi* dell'Associazione Industriale Lombarda, dal dott. *Pilati* dell'Unione Industriale di Alessandria;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (F.I.L.L.A.V.) rappresentata dal suo segretario nazionale responsabile sig. *Alfonso Raguzzini* e dal segretario nazionale rag. *Fanelli Gaetano*, assistiti dai rappresentanti dei lavoratori signori: *Malberti Italo, Tagliabue Angelo, Rossi Antonio, Manuffi Bruno, Giordano Alfio, Davide Walter, Bianco Galeno, Rusconi Osvaldo, Carta Aquilio, Brizzardi Luigi, Bonzano Dante, Quadrelli Tranquillo, Garriani Paolo;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (F.U.L.L.A.V.) rappresentata dal segretario generale *Cajelli* rag. *Alberto*, dai segretari nazionali signori: *Mariani Lino* e *Bellandi Paolo* assistiti dal dott. *Crosio Michele* e dai signori: *Grazioli Giovanni Battista, Greselin Ada* e *Trevisan Antonio;*

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro ha valore per gli operai addetti alle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve essere fatta tramite l'Ufficio di Collocamento in conformità alle norme di legge. All'atto della assunzione l'azienda comunicherà all'operaio con esattezza la località alla quale è destinato, la data di decorrenza della assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato e la relativa paga.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 4.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà della azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi nonchè i certificati di lavoro relativi alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza ed il suo domicilio, a notificarne i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia. Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione dell'operaio per il ritiro i documenti, regolarmente aggiornati, e l'operaio rilascerà regolare ricevuta.

Fermo restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà del datore di lavoro questi non fosse in grado di conse-

guare i documenti personali, dovrà rilasciare all'operaio una dichiarazione scritta che serva di giustificazione per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 5.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia della azienda.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabili di comune accordo fino a quindici giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio della assenza.

Art. 7.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario (Per la categoria o classificazione dell'operaio vedasi allegato).

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopraindicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 9.

APPRENDISTATO E ISTRUZIONE PROFESSIONALE

La durata dell'apprendistato e le relative limitazioni per il trattamento economico degli apprendisti verranno fissate mediante accordi integrativi da stipularsi dalle competenti Organizzazioni territoriali.

Le parti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle otto ore, la ripartizione dello orario settimanale potrà avvenire negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento, in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore nonchè di quelle dovute a soste con-

cordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno, e si effettui entro i 30 giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 12.

ENTRATA E USCITA

L'entrata degli operai nel laboratorio sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

il primo segnale verrà dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso al laboratorio;

il secondo segnale verrà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per lo inizio del lavoro.

A questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto per iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso entro i primi quindici minuti o oltre i quindici e fino a trenta minuti. L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro. Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del suo termine.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovrà usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Sono considerate festività nazionali quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge.

Per il trattamento economico per le festività nazionali restano ferme le disposizioni di legge e degli accordi interconfederali in materia.

Inoltre sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

Capodanno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
S. Giuseppe (19 marzo);
Ascensione (mobile);
Corpus Domini (mobile);
SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
Lunedì di Pasqua (mobile);
S. Eligio oppure il S. Patrono ove ha sede il laboratorio;
S. Stefano (26 dicembre).

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*), qualora non coincidano con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione (paga di fatto più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di laboratorio.

Per orario giornaliero di laboratorio si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (paga di fatto più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia od infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali sino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 10, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 ore settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività nazionali.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga di fatto più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo, di cui allo art. 16 e sulla contingenza.

Lavoro straordinario diurno:

per le prime due ore	20%
per le ore successive	25%
Lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo o festività nazionali)	40%
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) . .	30%

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20% del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20%.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dello utile di cottimo, salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 17.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, quattordicina, quindicina o a mese. Quando la retribuzione viene effettuata a quattordicina, quindicina o a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti fino al 90 % della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 18.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dall'operaio entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il competente ufficio della azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dall'operaio alla direzione della azienda al più presto possibile.

Art. 19.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizione di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che per ragioni di lavoro, vengano trasferiti in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alle corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di duecento ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 22.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribu-

zione (paga di fatto più contingenza) nella misura di:

giorni 12 (ore 96): dal 1° all'8° anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): dall'8° anno compiuto di anzianità al 15°;

giorni 16 (ore 128): oltre il 15° anno compiuto di anzianità.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dalla epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero laboratorio, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora lo operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituire il godimento, fino alla metà corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Gli operai d'ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi con il compenso ragguagliato a 64 ore di retribuzione.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 24.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla direzione dell'azienda entro il secondo giorno dell'assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;

otto mesi, per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, e cioè l'intera indennità di licenziamento.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Fermo restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda, nelle more dell'emanazione della relativa regolamentazione di legge, praticherà alle operaie gestanti il seguente trattamento:

a) conservazione del posto per un periodo di sei mesi, di cui tre prima del parto e tre dopo;

b) corresponsione per i primi tre mesi dell'assenza prima del parto e per le sei settimane successive di due terzi della retribuzione (paga e contingenza) che avrebbero percepito se avessero normalmente lavorato.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al comma *a*).

Le presenti norme cesseranno di avere vigore con la emanazione di norme di legge o di accordi interconfederali in materia.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L. del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'articolo 41 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi alla azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Art. 27.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con la azienda delle spese di trasporto per sè e per i familiari e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 28.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto, dell'alloggio e del pernottamento solo nel caso di dimostrata necessità.

Art. 29.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro, e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA E USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare il laboratorio se non debitamente autorizzato dalla direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nel laboratorio senza permesso della direzione. Salvo speciale permesso della direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nel laboratorio in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla direzione o da chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio, non compete alcun compenso per il tempo passato nella azienda.

Art. 31.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20% di quanto il lavoratore avrebbe percepito durante l'assenza.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 32.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 33.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere portata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto o in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata tra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tale caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 34.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della direzione della azienda.

Art. 35.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno del laboratorio ed introdurre nella azienda bevande alcooliche senza il permesso della direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori del laboratorio, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda ove è occupato.

Art. 36.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DI DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura del 10 % della retribuizone globale di ogni periodo di paga.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze con:

a) richiamo verbale o scritto;

b) multa fino all'importo di tre ore di paga e contingenza;

c) sospensione del lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 39.

Art. 38.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 31 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza della azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazioni contro le malattie.

Art. 39.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro,

che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 38 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate le mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nel laboratorio fuori dei locali di lavorazione;

d) costruzione entro il laboratorio di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 38 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo 38.

B) Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nel laboratorio;

c) trafugamento di schizzi o di disegni o di utensili o di altri oggetti o documenti del laboratorio;

d) danneggiamento volontario al materiale del laboratorio o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) rissa nei locali di lavorazione.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 39 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno normalmente mediante comunicazione scritta, con un preavviso di sei giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 39 per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda la indennità di licenziamento verrà corrisposta:

1) per l'anzianità di servizio maturata sino al 28 febbraio 1949 nella misura prevista dai contratti di lavoro precedenti; per le provincie sprovviste di contratto si corrisponderanno due giorni per ogni anno compiuto;

2) per l'anzianità di servizio maturata successivamente al 28 febbraio 1949 nella misura di:

a) 4 giorni (32 ore) per ciascuno dei primi due anni compiuti;

b) 6 giorni (48 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 2° e fino al 5° compiuto;

c) 7 giorni (56 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e sino al 12° compiuto;

d) 9 giorni (72 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° e sino al 18° compiuto;

e) 12 giorni (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali nuove misure non si terrà conto della anzianità di servizio maturata sino al 28 febbraio 1949.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione della frazione di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga di fatto e indennità di contingenza. Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo la paga base sarà maggiorata della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 16.

L'indennità di contingenza è computata per il calcolo dell'indennità di licenziamento a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi otto anni o per l'eventuale minore periodo di servizio prestato.

Art. 42.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali della indennità di licenziamento prevista e da calcolarsi in base a quanto stabilito nell'articolo 41 del presente contratto:

a) 50 % dopo il 2° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto;

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto;

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

Il 100% della indennità di licenziamento in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero

55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia ai sensi dell'art. 24 nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nei computi della anzianità agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando siano trascorsi due anni dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 43.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 41 e 40, l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti o affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 44.

TRASFORMAZIONE - TRAPASSO - CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel caso di trapasso o trasformazione dell'azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione della azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alle indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 45.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati di impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 46.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 47.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 48.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, la areazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi come: occhiali, maschere, zoccoli, ecc. e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori dagli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 49.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite la commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali, e in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 50.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 51.

NORME COMPLEMENTARI E PRECEDENTI CONTRATTI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

I contratti provinciali di lavoro vigenti nel settore della industria orafa ecc. conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto.

Art. 52.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

La disposizione del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento.

Art. 53.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali e collettive più favorevoli al lavoratore vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 54.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le organizzazioni dei lavoratori stipulanti dovessero con altre associazioni di datori di lavoro industriali o artigiane concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso la Federazione Nazionale Orafi Gioiellieri, Argentieri, Orologiai ed affini d'Italia.

Art. 55.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1949 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

ALLEGATO

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

GIOIELLIERI

UOMINI

Operai extra.

Appartengono a questa categoria i lavoratori capaci di produrre oggetti di gioielleria fine, da loro creati, interpretando la moda ed il gusto del tempo.

Operai specializzati.

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori capaci di eseguire qualsiasi lavoro su qualsiasi metallo prezioso senza bisogno di guida e che attraverso la interpretazione di un modello o di un disegno sono effettivamente adibiti a tali mansioni;

incassatori adibiti ad incassare su oggetti di importanza, anche di platino, pietre di qualunque valore e forma;

incisori che compiono lavori di incisione su oggetti prodotti da operai specializzati.

Operai qualificati.

Appartengono a questa categoria:

i lavoratori che sanno lavorare qualsiasi metallo prezioso ed eseguire qualsiasi lavoro sotto la guida di altri operai e sono adibiti da soli alla esecuzione di lavori comuni;

incassatori adibiti ad incassare pietre fini e capaci di incisioni a compimento della incassatura;

incisori che compiono lavori di incisione su oggetti prodotti da operai qualificati.

Operai comuni.

Appartengono a questa categoria i lavoranti gioiellieri che sappiano eseguire oggetti di gioielleria semplice.

Manovali.

Addetti a lavori di fatica, manovalanza o pulizia.

DONNE

Operaie qualificate.

Appartengono a questa categoria le operaie che sanno pulire ed ultimare a perfezione qualsiasi oggetto di gioielleria.

Operaie comuni.

Appartengono a questa categoria le operaie che sanno pulire ed ultimare oggetti di gioielleria semplice.

Manovali.

Addette a lavori di fatica, manovalanza o pulizia.

ORAFI E BIGIOTTIERI

UOMINI

Operai extra.

Appartengono a questa categoria i lavoratori capaci di produrre oggetti di oreficeria, da loro creati, interpretando la moda e il gusto del tempo.

Operai specializzati.

Appartengono a questa categoria i lavoratori capaci di eseguire senza l'ausilio di stampi, lavori di oreficeria e catename rifinendoli a perfetta regola d'arte.

Operai qualificati.

Appartengono a questa categoria i lavoranti capaci di eseguire lavori di oreficeria, bigiotteria e catename vuoto con l'ausilio di macchine o stampi, in conformità dei modelli e rifinendoli alla perfezione.

Operai comuni.

Appartengono a questa categoria i lavoranti capaci di eseguire da soli o sotto la guida di un operaio specializzato o qualificato lavori semplici di oreficeria, bigiotteria, catename, laminazione e stampatura.

Manovali.

Addetti a lavori di fatica, manovalanza o pulizia.

DONNE

Operaie qualificate.

Operaie che sanno pulire a perfezione qualsiasi oggetto di oreficeria o bigiotteria;

operaie cateniste capaci di eseguire qualsiasi modello di catena a mano dietro fornitura dei singoli elementi;

operaie capaci di eseguire qualsiasi oggetto di bigiotteria anche stampato.

Operaie comuni.

Operaie capaci di pulire ed ultimare oggetti di oreficeria o bigiotteria semplice;

operaie cateniste che sappiano eseguire lavori di catename semplice dietro fornitura dei singoli elementi;

operaie capaci di eseguire oggetti di bigiotteria semplice anche stampata.

Manovali.

Addette a lavori di fatica, manovalanza o pulizia.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 18 NOVEMBRE 1949

DA VALERE PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DALLE AZIENDE O LABORATORI PER LA LAVORAZIONE DEGLI ARTICOLI DI OREFICERIA, GIOIELLERIA, BIGIOTTERIA PREVALENTEMENTE IN ORO E PLATINO

Addì, 18 *novembre* 1949, *in Milano*

Tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE ORAFI, GIOIELLIERI, ARGENTIERI, OROLOGIAI ED AFFINI D'ITALIA, nella persona del suo presidente sig. *Guindani Giuseppe*, rappresentato per delega dal sig. *Invernizzi Guido*, assistito dai signori *Duranti Giuseppe, Socci Dante, Micheletto Emilio*, dal dott. *Casnedi Edoardo* dell'Associazione Orafa Lombarda e dal sig. *Luigi Zanzola* dell'Associazione Industriale Lombarda;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (F.I.L.L.A.V.) rappresentata dal suo segretario nazionale responsabile sig. *Alfonso Raguzzini* e dal segretario nazionale rag. *Fanelli Gaetano;*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE, (F.U.L.L.A.V.) rappresentata dal suo segretario generale sig. *Bellandi Paolo* e dal vice segretario generale *Mariani Lino;*

è stato stipulato il presente accordo Collettivo Nazionale da valere per gli apprendisti dipendenti dalle aziende o laboratori per la lavorazione degli articoli di oreficeria, gioielleria, bigiotteria prevalentemente in oro e platino.

Il presente accordo avrà la stessa durata del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato il 31 marzo 1949.

Art. 1.

E' considerato apprendista colui che viene assunto da una azienda per imparare metodicamente un mestiere sotto la guida e l'esempio del datore di lavoro, del dirigente o di operai specializzati.

Art. 2.

Potrà essere assunto in qualità di apprendista il giovane di età non inferiore ai 14 anni.

In circostanze speciali potrà essere assunto in qualità di apprendista il giovane di età superiore agli anni 18, in seguito a particolare accordo da stipularsi di volta in volta tra le Associazioni territoriali e le parti interessate.

Per le assunzioni si osserveranno le disposizioni di legge vigenti.

Art. 3.

Il periodo di prova per gli apprendisti, potrà essere di mesi 1 (uno). Passato il periodo di prova ha inizio il regolare rapporto di lavoro per il tirocinio dell'apprendistato, con anzianità comprensiva del periodo di prova stesso.

Art. 4.

La durata dell'apprendistato viene suddivisa, tenendo conto dell'età di assunzione e del mestiere esercitato, seguendo il sistema delle allegate tabelle dimostrative.

Art. 5.

La durata dell'apprendistato dovrà essere gradualmente ridotta per i giovani in possesso di un titolo di studio di scuola professionale. Detta riduzione dovrà essere preventivamente concordata fra le associazioni territoriali.

Nel computo della durata dell'apprendistato dovrà essere tenuto conto del servizio prestato, con la stessa qualifica e nello stesso mestiere, presso altre aziende.

Art. 6.

L'apprendista avrà diritto ad una retribuzione come previsto dalle tabelle allegate solamente dopo aver trascorso un periodo continuativo di mesi 3 (tre).

Art. 7.

La retribuzione dell'apprendista dovrà essere calcolata in percentuale prendendo come base la paga base dell'operaio qualificato (vedi tabelle allegate dimostrative) mentre l'indennità di contingenza verrà calcolata in percentuale prendendo per base la contingenza effettivamente in vigore, relativa all'età dell'apprendista.

Art. 8.

L'apprendista retribuito nella forma o misura prevista dall'articolo precedente avrà diritto a degli scatti semestrali di aumento in base all'anzianità di lavoro, come dalle tabelle allegate dimostrative. Nel caso che l'apprendista, pur non avendo compiuto l'intero periodo semestrale di lavoro fissato dalle rispettive tabelle di categoria, abbia raggiunto un grado di preparazione tale da ritenersi meritevole della retribuzione immediatamente superiore a quella spettantegli, potrà farne richiesta al suo datore di lavoro.

Superata la metà della durata del periodo di apprendistato, l'apprendista potrà richiedere di essere sottoposto alla prova del capolavoro; se la prova darà esito favorevole l'apprendista dovrà essere passato immediatamente nella categoria degli operai qualificati.

Art. 9.

L'apprendista dovrà osservare l'orario giornaliero di lavoro fissato per legge e concordato tra le Associazioni di categoria interessate.

Art. 10.

Il datore di lavoro deve trattare l'apprendista come un buon padre di famiglia, preservarne la salute, sorvegliare la sua condotta ed insegnargli metodicamente e completamente il mestiere.

Non potrà inoltre sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche e che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere oggetto dell'apprendistato.

Art. 11.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare l'apprendista presso l'Istituto Nazionale Infortuni, anche se questi non ha diritto a regolare retribuzione contrattuale. Il datore di lavoro nel periodo di lavoro che dà diritto all'apprendista ad una retribuzione contrattuale, dovrà provvedere a tutte le altre forme di assicurazione previste dalle leggi vigenti.

Art. 12.

In caso di licenziamento derivante dalla risoluzione non in tronco del rapporto di lavoro, spetterà all'apprendista una indennità pari a due giornate della retribuzione corrispostagli all'atto del licenziamento per ogni semestre di anzianità.

Per gli apprendisti confermati dopo il periodo di apprendistato la misura dell'indennità di anzianità sarà quella prevista all'art. 41 del contratto, anche per il periodo di apprendistato.

Art. 13.

Restano fermi i diritti degli apprendisti assunti in servizio presso le aziende precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto, per i quali vengono confermate le condizioni individuali di miglior favore.

Art. 14.

Nella eventualità che durante la durata di applicazione del presente contratto le organizzazioni nazionali stabilissero il passaggio a paga base di tutta o di una parte della indennità di contingenza, i rappresentanti delle Associazioni stipulanti si incontreranno per rivedere le percentuali stabilite nelle tabelle del presente accordo, in modo che gli apprendisti non vengano a ricevere, dopo l'entrata in vigore dell'accordo, una retribuzione complessiva inferiore a quella percepita in precedenza.

QUALIFICHE: GIOIELLIERI - INCISORI - CESELLATORI - INCASSATORI - OREFICI A MANO

Tabella di scatti di paga base e indennità di contingenza

	ETÀ D'ASSUNZIONE													
	Anni 14 durata anni 5 ½		Anni 15 durata anni 5		Anni 16 durata anni 4 ½		Anni 17 durata anni 4		Anni 18 durata anni 3 ½		Anni 19 durata anni 3		Anni 20 durata anni 2 ½	
	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %
1° trimestre	libera		libera		libera		libera		libera		libera		libera	
2° trimestre	8	30	9	40	10	60	11	60	12	75	14	75	17	75
altri sei mesi . . .	17	30	18	40	20	60	22	60	25	75	29	75	33	75
» » . . .	25	40	27	60	30	60	33	75	37	75	42	75	50	75
» »	33	50	36	60	40	60	44	75	48	75	57	75	67	75
» » .	42	60	45	60	50	75	56	75	62	75	71	75	84	75
» »	50	60	54	60	60	75	67	75	75	75	86	75	—	—
» » .	58	60	64	75	70	75	78	75	88	75	—	—	—	—
» »	67	60	73	75	80	75	89	75	—	—	—	—	—	—
» » . . .	75	75	82	75	90	75	—	—	—	—	—	—	—	—
» » . . .	83	75	91	75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
» » . . .	92	75	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

ALTRE QUALIFICHE

Tabella di scatti di paga base e indennità di contingenza

	ETÀ D'ASSUNZIONE													
	ANNI 14 durata anni 4		ANNI 15 durata anni 3 ½		ANNI 16 durata anni 3		ANNI 17 durata anni 2 ½		ANNI 18 durata anni 2		ANNI 19 durata anni 1 ½		ANNI 20 durata 1 anno	
	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %	Salario %	Contingenza %
1° trimestre	libera		libera		libera		libera		libera		libera		libera	
2° trimestre	10	40	11	50	12	70	14	70	16	90	20	90	25	90
altri sei mesi . . .	20	40	22	50	25	70	28	70	33	90	40	90	50	90
» » . . .	30	50	33	70	37	70	43	90	50	90	60	90	—	—
» » . .	40	50	44	70	50	70	57	90	66	90	—	—	—	—
» »	50	70	55	70	62	90	71	90	—	—	—	—	—	—
» » . .	60	70	66	70	75	90	—	—	—	—	—	—	—	—
» » . . .	70	70	77	90	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
» » . . .	80	70	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 ottobre 1960, n. 1495.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese delle provincie di Novara, Cuneo, Cremona e del comune di Voghera, che eseguono la lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo interprovinciale di lavoro 4 marzo 1953 per gli operai addetti alla lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria, stipulato tra le Associazioni degli Industriali di Novara, Verbania, Cuneo, Cremona e Voghera, con la assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Italiana Lavoratori Legno-Boschivi-Artistiche e Varie, la Federazione Unitaria Lavoratori Legno, Artistiche e Varie, la Federazione Nazionale Edili ed Affini; e, in pari data, tra le Associazioni degli Industriali di Novara, Verbania, Cuneo, Cremona e Voghera, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Nazionale del Legno ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 79 del 4 maggio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo interprovinciale di lavoro 4 marzo 1953 per gli operai addetti alla lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria, sono regolati, per le provincie di Novara, Cuneo, Cremona e per il comune di Voghera, da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese delle provincie e del comune sopra indicati, che eseguono la lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 15 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 2 dicembre 1960
Atti del Governo, registro n. 132, *foglio n.* 13. — VILLA

CONTRATTO INTERPROVINCIALE DI LAVORO 4 MARZO 1953

PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DELLE PIETRE NATURALI E SINTETICHE PER OROLOGERIA, PER TUTTE LE ALTRE APPLICAZIONI INDUSTRIALI E PER BIGIOTTERIA

Addì, 4 marzo 1953, in Milano

tra

le Associazioni degli Industriali di Novara, Verbania, Cuneo, Cremona e Voghera, agli effetti del presente Contratto rappresentate dai sigg.: *Luigi Sinigallia*, dott. *Luigi Comelli*, rag. *Rino Rognoni*, *Ferrari*, *Gallo*, dott. *Filippo Ongarato*, dott. *Gino Malaspina*, dottore *Pietro Bottazzi*, *Giacomino*, dott. *Emanuele Levati* e avv. *Erminio Fumagalli*

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la F.I.L.L.B.A.V. - Federazione Italiana Lavoratori Legno - Boschivi - Artistiche e Varie, rappresentata per delega del Segretario responsabile dal sig. *Virginio Becchi*, assistito dai sigg. *Angelo Tagliabue*, *Sereno Bono* e *Gaudenzio Ferrari*;

la F.U.L.L.A.V. - Federazione Unitaria Lavoratori Legno, Artistiche e Varie, rappresentata dal proprio Segretario Generale sig. *Paolo Beliandi*, assistito dai sigg.: *Giovanni Mascarello*, geom. *Mario Manfredda*, *Ettore Mighetto* e *Lino Mariani*;

l'U.I.L. - Federazione Nazionale Edili e Affini, rappresentata per delega del Segretario Nazionale dottore *Giordano Gattamorta* dal signor *Carlo Scalvini*;

Addì, 4 marzo 1953 in Milano,

tra

le Associazioni degli Industriali di Novara, Verbania, Cuneo, Cremona e Voghera, agli effetti del presente Contratto rappresentate dai sigg.: *Luigi Sinigallia*, dott. *Luigi Comelli*, rag. *Rino Rognoni*, *Ferrari*, *Gallo*, dott. *Filippo Ongarato*, dott. *Gino Malaspina*, dott. *Pietro Bottazzi*, *Giacomino*, dott. *Emanuele Levati* e avv. *Erminio Fumagalli*; con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dott. *Mario Binaghi*;

e

la CISNAL - Federazione Nazionale del Legno ed Affini, rappresentata dal Segretario sig. *Pellegrini Maggi*, assistito dal sig. Stefano Schiavi;

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal Segretario Generale dott. *Giuseppe Landi* assistito dal sig. *Enrico Bruni*;

è stato stipulato il presente Contratto Interprovinciale di Lavoro per gli operai addetti alla lavorazione delle pietre naturali e sintetiche per orologeria, per tutte le altre applicazioni industriali e per bigiotteria.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà fatta in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio, normalmente per iscritto, la qualifica assegnatagli e la relativa retribuzione.

Art. 2.

DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle assicurazioni sociali e dell'Istituto di Malattia in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti, e se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio avviene previo un periodo di prova della durata di sei giornate lavorative con reciproca facoltà di risolvere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a dodici giornate lavorative.

L'operaio che non venga confermato, o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro l'azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiute con la retribuzione fissata all'atto dell'assunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o di malattia, l'operaio sarà ammesso a riprendere il periodo di prova stesso qualora sia in grado di tornare in servizio entro quindici giorni dall'inizio dell'assenza.

Superato il periodo di prova l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione.

Art. 6.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua qualifica, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore a partire dal secondo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 30 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, gravidanza, puerperio, richiamo alle armi non superiore a tre mesi, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiori conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art 7.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopraindicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Tuttavia, per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle otto ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire negli altri giorni superando — a regime normale — i limiti previsti al comma precedente, purchè non si superino le nove ore giornaliere o le 48 settimanali.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro non potrà superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Art. 9.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e l'indennità di contingenza, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai ad altri lavori. Lo stesso trattamento (comprensivo della percentuale minima contrattuale di cottimo) verrà usata al lavoratore cottimista;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali locali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà chiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le normali indennità compreso il preavviso.

Art. 10.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore, nonchè di quelle dovute a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno, e si effettui entro i 30 giorni lavorativi seguenti al periodo in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 11.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

il primo segnale verrà dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro, a questo segnale sarà aperto l'accesso nello stabilimento;

il secondo segnale verrà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro.

A questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto di lavoro per iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso entro i primi 15 minuti o oltre i quindici e fino a trenta minuti. L'uscita è indicata dall'unico segnale dato alla fine del lavoro. Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del segnale del suo termine.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Gli operai che non fruiscono del riposo settimanale in domenica, come ad esempio gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovranno usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge, e più precisamente:

a) i giorni: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre;

b) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno: 1° gennaio;
2) Epifania: 6 gennaio;
3) S. Giuseppe: 19 marzo;
4) Lunedì di Pasqua: mobile;
5) Ascensione: mobile;
6) Corpus Domini: mobile;
7) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
8) Assunzione: 15 agosto;
9) Ognissanti: 1° novembre;
10) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
11) S. Natale: 25 dicembre;
12) S. Stefano: 26 dicembre;
13) La ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico delle festività indicate al punto *a*) restano ferme le norme di legge e degli accordi interconfederali in materia.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *c*), qualora non coincidano con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali, sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (minimo contrattuale più eventuale superminimo più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *c*), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (minimo contrattuale più eventuale superminimo, più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'articolo 15 e sulla contingenza.

Lavoro straordinario diurno	20 %
Lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo o festività del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre . . .	40 %
Lavoro notturno (dalle 22 alle 6)	30 %
Lavoro straordinario festivo	50 %
Lavoro straordinario notturno	55 %

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 15.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 15 % del minimo di paga base

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 15 %.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento del l'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 16.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese.

Quando il pagamento della retribuzione viene effettuato a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90% della retribuzione maturata.

Quando il pagamento venga effettuato a quindicina, potranno essere concessi, su richiesta degli interessati, congrui acconti settimanali della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta all'operaio la parte della retribuzione, non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 17.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Per la regolarizzazione delle eventuali differenze, gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro sei mesi dal giorno del pagamento.

Art. 18.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di duecento ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 20.

FERIE

L'operaio che ha un anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (minimo contrattuale, più eventuale superminimo, più contingenza per i lavoranti ad economia, e media di guadagno delle ultime due quattordicine o quattro settimane più indennità di contingenza, per i cottimisti) nella misura di:

giorni 12 (ore 96): dal 1° all'ottavo anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): oltre l'ottavo anno compiuto di anzianità.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo fra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per stabilimento, per reparto, per scaglione o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizo prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni spetterà all operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie ovvero di sostituirne il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Gli operai di ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi con il compenso di 64 ore di retribuzione (paga di fatto più contingenza più rivalutazione).

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata, salvo casi eccezionali, dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza salvo i casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;

otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme, al trattamento economico e alle disposizioni particolari e varie delle vigenti leggi.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del C. P. S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e del pernottamento, solo nel caso di dimostrata necessità.

Art. 26.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, per cui ne derivi l'effettivo trasferimento di residenza, sarà corrisposto l'importo preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 27.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro. Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 28.

PERMESSI DI ENTRATA E USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione, od a chi per essa, nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima ora di lavoro non dà diritto alla retribuzione per la prestazione data.

Art. 29.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20% di quanto il lavoratore avrebbe percepito per le ore di mancata prestazione di lavoro.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che, senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi, o per tre volte in un anno nei giorni seguenti i festivi.

Art. 30.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle organizzazioni dei lavoratori le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 31.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento, dovrà riconsegnare tutto ciò che gli è stato affidato; qualora non lo restituisca tutto o in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate. L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 32.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario o di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 33.

DIVIETI

Durante le ore di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite e distribuzioni di biglietti e di giornali, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno del laboratorio ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di produrre fuori del laboratorio per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda ove è occupato.

Art. 34.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DI DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda in relazione all'entità del danno subìto e sarà ratealmente trattenuto nella misura del 10% della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda delle gravità delle mancanze:

a) con richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di retribuzione ivi compresa la contingenza ed eventuale rivalutazione;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 37.

Art. 36.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 29 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiali dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le Malattie.

Art. 37.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità come in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 36 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo, rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera B);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 36 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 36.

B *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto

di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo, rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto;

c) trafugamento di schizzi, disegni, modelli, utensili ed altri oggetti o documenti;

d) danneggiamento volontario al materiale di lavorazione o alle macchine;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 37 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'operaio, un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi del comma B) dell'articolo 37 per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda, la indennità di licenziamento verrà corrisposta:

1) per l'anzianità di servizio maturata fino al 28 febbraio 1953 nella misura e con l'anzianità massima prevista dai contratti di lavoro precedenti;

2) per l'anzianità di servizio maturata successivamente al 1° marzo 1953 nella misura di:

a) 4 giorni (32 ore) per ciascuno dei primi quattro anni compiuti;

b) 6 giorni (48 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il quarto e fino al settimo compiuto;

c) 7 giorni (56 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il settimo anno e sino al dodicesimo compiuto;

d) 9 giorni (72 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il dodicesimo e sino al diciottesimo compiuto;

e) 12 giorni (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali nuove misure non si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata sino al 28 febbraio 1953.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione della frazione di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga di fatto e indennità di contingenza. Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo la paga base sarà maggiorata della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 15.

Art. 40.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario, a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sotto indicate percentuali delle indennità di anzianità prevista e da calcolarsi in base a quanto stabilito nell'art. 39 del presente contratto:

a) 50% dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto;

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto;

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

Il 100% delle indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia ai sensi dell'art. 22, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo della anzianità, agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando siano trascorsi due anni dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 39 e 38 e la indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti o affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi, le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 42.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

In caso di cessione, trapasso o trasformazione della azienda l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti

della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 43.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati di impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 44.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 45.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Art. 46.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 47.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia in possesso del libretto di lavoro un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 48.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del contratto stesso, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire la azione giudiziaria.

Art. 49.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 50.

NORME COMPLEMENTARI E PRECEDENTI CONTRATTI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

I contratti provinciali di lavoro vigenti nel settore conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto.

Art. 51.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento.

Art. 52.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli all'operaio, vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 53.

ESTENSIONI DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dovessero con altre associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 54.

ACCORDI INTEGRATIVI

Le Associazioni Sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera provvederanno, con Accordi Integrativi, alla determinazione delle qualifiche dei lavoratori, all'incasellamento merceologico e alla disciplina dell'apprendistato.

Art. 55.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto interprovinciale di lavoro ha decorrenza dal 4 marzo 1953 con validità di due anni e si intende tacitamente rinnovato per eguale periodo di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151472) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 300